

# Los aumentos del plan de pago estarán vigentes a partir de enero

20 de diciembre del 2022

En enero, la UW–Madison otorgará un aumento salarial del 2 por ciento a la mayoría de los empleados conforme al plan de pago del 2021–2023.

El plan de pago que fue aprobado el 21 de diciembre de 2021 por el comité legislativo de relaciones laborales [*Legislature’s Joint Committee on Employment Relations (JCOER*, por sus siglas en inglés)], especificaba que el aumento del 4 por ciento sería implementado en dos fases. El primer aumento del 2 por ciento entró en vigor en enero de 2022. El segundo aumento del 2 por ciento tendrá vigencia a partir de enero de 2023.

Todo el personal académico, profesorado, personal de tiempo limitado y personal universitario califican para recibir el aumento del plan de pago. Algunas categorías de empleados, entre los que se incluyen empleados temporales y estudiantes empleados por hora no son elegibles.

El aumento del 2 por ciento entrará en efecto el 1 de enero de 2023. Los empleados que hayan cumplido con los criterios de elegibilidad podrán ver el aumento reflejado en su estado de cuenta/ingresos (*earnings statement*) correspondiente al 26 de enero. A los empleados que reciban el aumento de salario también les enviarán un comunicado por escrito informándoles sobre su nueva tarifa de pago, la fecha en que dicha tasa de pago entra en vigor y cuándo se verá reflejado en su cheque de pago/nómina.

A los empleados cuya paga es igual o superior al rango salarial máximo para su puesto de nuevo recibirán el aumento del 2 por ciento en base a un ajuste (no como un pago único/global), siempre que se cumplan los criterios de elegibilidad.

Para ser elegible a recibir el aumento del salario, las personas deben haber estado empleadas en su respectivo puesto actual el 1 de diciembre de 2022. Además, los empleados deben haber completado la capacitación de prevención de acoso sexual de UW-Madison (*UW–Madison’s sexual harassment prevention training*), la capacitación de concientización sobre seguridad cibernética (*cybersecurity awareness training*), y haber cumplido con las expectativas de desempeño que fueron establecidas en su última evaluación de desempeño en el trabajo. Es obligación de los supervisores completar la evaluación de desempeño laboral de los empleados bajo su supervisión. A nivel del departamento/división pudieran aplicarse otros criterios adicionales.

### **Acuerdo para oficios de la construcción La (*Building Trades Agreement*)**

UW–Madison también negoció un acuerdo colectivo con los empleados que realizan oficios relacionados a la construcción (*Buidling Trades*) en el campus. Finalmente, los contratos tendrán que ser aprobados por el comité legislativo de relaciones laborales (*JCOER*, por sus siglas en inglés) para luego ser firmados por el pleno de la legislatura y el gobernador antes de que entren en vigor. Los oficios de construcción son la única unidad de negociación colectiva certificada en el campus. Bajo el amparo de la ley del estado, el sindicato solo puede negociar los salarios/sueldos hasta el Índice de precios al consumidor [*Consumer Price Index (CPI*, por sus siglas en inglés)]. Este acuerdo señala que los empleados de oficios reciban un 4.70 por ciento de aumento para el 2022–2023, vigente a partir del 1 de enero de 2023. Si hubiera un retraso en la implementación, los empleados de oficios de construcción recibirán un pago único (*lump sum*) equivalente al monto del aumento correspondiente a todas las horas en estatus de paga y retroactivo hasta la fecha en que el contrato entró en vigor.